

Адже кожен підприємець старається зайняти свою нішу на ринку товарів чи послуг, прагне випускати потрібну і якісну продукцію, намагаючись тим самим привернути до себе споживача. Все це перетворює мале підприємництво у своєрідний соціальний двигун економічного розвитку, надає ринковій економіці необхідної гнучкості і спонукає до зростання добробуту регіону.

## Література

1. Варналий З. С. Основи підприємництва. — К.: Знання — Прес, 2002. — 218 с.

similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

3. Невєлєв О. М. Мале підприємництво в регіоні. Економічні та правові засади. — К.: Альянс, 1998. — 252 с.

4. Настольная книга для предпринимателей и малых предприятий / Под. ред. Косарева С. В., Горпинченко И. И., Гедзерука Д. И. — Луганск: Редлайн, 2004. — 112 с.

5. Інформація про стан розвитку малого підприємництва в Луганській області за 2006 рік: Головне управління економіки Луганської облдержадміністрації. — 2006. — 4 с.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2007

УДК 331

**Т. Н. Сыроед**, канд. экон. наук, проф.,  
**Л. В. Евстратенкова**, ст. преподаватель,  
Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации (Гомель)

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Курс на социально-ориентированную рыночную экономику придает вопросам анализа эффективности использования трудовых ресурсов торговой отрасли особую актуальность и практическую значимость. При оценке эффективности использования трудового потенциала в торговле следует определять такие показатели, как производительность труда торговых работников, рас-

считанную по отношению к товарообороту, чистой продукции и прибыли; показатели и коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы; показатели, характеризующие уровень интенсивности движения работников и кадровое обеспечение торговой организации; обобщающие показатели эффективности использования трудовых ресурсов в торговле. Социальный аспект эффективности труда проявляется в удовлетворении спроса населения в торговых услугах.

Обязательным условием проведения обоснованного экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов в торговле является четкая постановка цели и задач исследования этой социально-экономической категории. Основной целью анализа показателей эффективности использования трудовых ресурсов в торговой отрасли является изучение тенденций их развития с последующим обоснованием направлений оптимизации численности кадрового потенциала, размера фонда заработной платы, путей повышения производительности труда работников, объема розничного товарооборота и конечных финансовых результатов торговой деятельности.

В ходе исследования эффективности использования трудового потенциала должны ставиться и решаться следующие задачи:

- выбор и обоснование системы показателей эффективности использования трудовых ресурсов;
- объективная оценка динамики и выполнения плана показателей эффективности использования трудовых ресурсов;
- выявление факторов и количественная оценка их влияния на состояние трудового потенциала организаций торговли;
- изыскание упущенных возможностей и расчет резервов улучшения трудовых показателей;
- разработка комплекса конкретных организационных и экономических мероприятий по реализации разработанных путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в торговле.

Анализ эффективности использования трудового потенциала требует четкой формулировки этапов его проведения:

1. Исследование численности и состава кадрового потенциала торговых организаций.
2. Анализ эффективности использования фонда заработной платы в торговой отрасли.
3. Исследование производительности труда работников торговых организаций и факторов, ее определяющих.
4. Обобщающая оценка эффективности использования трудового потенциала торговых организаций.

На наш взгляд, особый интерес представляет оценка динамики эффективности использования трудовых ресурсов в торговле при помощи коэффициентов соотношения темпов изменения объема товарооборота, чистой продукции, прибыли, в том числе в расчете на одного работника, и средней заработной платы. Схема формирования и алгоритм расчета коэффициентов эффективности использования фонда заработной платы торговых организаций предложен в табл. 1.

Таблица 1

**КОЭФФИЦИЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы	Условные обозначения	Алгоритм расчета коэффициентов	Оптимальное значение
1. Коэффициент соотношения темпов изменения объема товарооборота и фонда заработной платы	$K_1$	$K_1 = \frac{I_T}{I_{\Phi ЗП}}$	$K_1 > 1$
2. Коэффициент соотношения темпов изменения чистой продукции и фонда заработной платы	$K_2$	$K_2 = \frac{I_{чп}}{I_{\Phi ЗП}}$	$K_2 > 1$
3. Коэффициент соотношения темпов изменения прибыли отчетного периода и фонда заработной платы	$K_3$	$K_3 = \frac{I_{Потч}}{I_{\Phi ЗП}}$	$K_3 > 1$
4. Коэффициент соотношения темпов изменения объема товарооборота на одного работника и средней заработной платы	$K_4$	$K_4 = \frac{I_{ПТ\tau}}{I_{СЗП}}$	$K_4 > 1$
5. Коэффициент соотношения темпов изменения чистой продукции на одного работника и средней заработной платы	$K_5$	$K_5 = \frac{I_{ПТ\чп}}{I_{СЗП}}$	$K_5 > 1$
6. Коэффициент соотношения темпов изменения прибыли отчетного периода на одного работника и средней заработной платы	$K_6$	$K_6 = \frac{I_{ПТ\text{Потч}}}{I_{СЗП}}$	$K_6 > 1$
7. Коэффициент соотношения темпов изменения фонда заработной платы и среднесписочной численности работников	$K_7$	$K_7 = \frac{I_{\Phi ЗП}}{I_q}$	$K_7 > 1$

Особую практическую значимость для оценки эффективности использования трудовых ресурсов торговых организаций имеют коэффициенты  $K_4$ ,  $K_5$  и  $K_6$ . Следует различать следующие варианты оценки динамики эффективности использования трудового потенциала в торговле.

**Вариант 1:** все три коэффициента превышают значение 1 ( $K_4 > 1$ ,  $K_5 > 1$ ,  $K_6 > 1$ ), что свидетельствует о росте эффективности использования трудовых ресурсов в торговой организации.

**Вариант 2:** все три коэффициента не превышают значение 1 ( $K_4 < 1$ ,  $K_5 < 1$ ,  $K_6 < 1$ ), что свидетельствует о снижении эффективности использования трудового потенциала в торговле.

**Вариант 3:** рост объема товарооборота на одного работника отставал от роста средней заработной платы, однако было обеспечено опережение темпов роста чистой продукции и прибыли на одного работника над темпами роста средней заработной платы ( $K_4 < 1$ ,  $K_5 > 1$ ,  $K_6 > 1$ ), что дает возможность говорить о росте эффективности использования трудовых ресурсов.

**Вариант 4:** темп роста товарооборота на одного работника выше темпа роста средней заработной платы, но при этом темп роста чистой продукции и прибыли на одного работника отстает от темпа роста средней заработной платы ( $K_4 > 1$ ,  $K_5 < 1$ ,  $K_6 < 1$ ). Это свидетельствует о снижении эффективности использования трудового потенциала в торговой организации.

Вышеперечисленные варианты ориентируют торговые организации в ходе оценки эффективности использования трудовых ресурсов на опережающий темп роста чистой продукции и прибыли на одного работника над темпами роста средней заработной платы.

Практический интерес для организаций торговой отрасли представляют расчеты резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов, основой проведения которых являются итоги факторного анализа показателей, используемых для оценки эффективности трудового потенциала. Алгоритм расчета резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов торговых организаций наглядно представлен в табл. 2.

Таблица 2

**АЛГОРИТМ РАСЧЕТА РЕЗЕРВОВ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТОРГОВОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ГОД**

Наименование резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов	Условные обозначения	Алгоритм расчета резервов роста
1. Снижение уровня фонда заработной платы, рассчитанного в процентах к розничному товарообороту	$\Delta\PhiЗП_{(\Delta У\Phiзп)}$ — изменение суммы фонда заработной платы за счет изменения уровня фонда заработной платы; $У_{\PhiЗП}, У_{\PhiЗП0}$ — уровень фонда заработной платы в отчетном, базисном годах, в % к товарообороту; $T_1$ — розничный товарооборот в отчетном году	$\pm\Delta\PhiЗП_{(\Delta У\Phiзп)} = [(У_{\PhiЗП} - У_{\PhiЗП0}) \times T_1] : 100$
2. Экономия фонда заработной платы за счет сокращения (оптимизации) численности торговых работников	$\Delta\PhiЗП_{(\Delta ч)}$ — изменение суммы фонда заработной платы за счет изменения среднесписочной численности торговых работников; $Ч_1, Ч_0$ — среднесписочная численность торговых работников в отчетном, базисном годах; $СЗП_0$ — средняя заработная плата на одного работника в базисном году	$\pm\Delta\PhiЗП_{(\Delta ч)} = (Ч_1 - Ч_0) \times СЗП_0$
3. Экономия фонда заработной платы за счет роста производительности труда торговых работников	$\Delta\PhiЗП_{(ПТ)}$ — изменение суммы фонда заработной платы за счет изменения производительности труда торговых работников; $T_1$ — розничный товарооборот в отчетном году; $СЗП_1$ — средняя заработная плата на одного работника в отчетном году; $ПТ_1, ПТ_0$ — производительность труда торговых работников в отчетном, базисном годах	$\pm\Delta\PhiЗП_{(ПТ)} = \frac{T_1 \times СЗП_1}{ПТ_1} - \frac{T_1 \times СЗП_1}{ПТ_0}$

Наименование резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов	Условные обозначения	Алгоритм расчета резервов роста
4. Повышение производительности труда торговых работников за счет увеличения розничного товарооборота	$\Delta ПТ_{(Т)}$ — изменение производительности труда торговых работников за счет розничного товарооборота; $T_1, T_0$ — розничный товарооборот в отчетном, базисном годах; $Ч_1$ — среднесписочная численность торговых работников в отчетном году	$\pm \Delta ПП_{(Т)} = \frac{T_1}{Ч_1} - \frac{T_0}{Ч_1}$
5. Повышение производительности труда торговых работников за счет сокращения (оптимизации) численности работников	$\Delta ПТ_{(Ч)}$ — изменение производительности труда за счет изменения среднесписочной численности работников; $T_0$ — розничный товарооборот в базисном году; $Ч_1, Ч_0$ — среднесписочная численность торговых работников в отчетном, базисном годах	$\pm \Delta ПП_{(Ч)} = \frac{T_0}{Ч_1} - \frac{T_0}{Ч_0}$
6. Повышение производительности труда торговых работников за счет роста фондоотдачи основных средств	$\Delta ПТ_{(ФО)}$ — изменение производительности труда торговых работников за счет изменения фондоотдачи основных средств; $ФО_1, ФО_0$ — фондоотдача основных средств в отчетном, базисном годах; $ФВ_0$ — фондовооруженность труда торговых работников в базисном году	$\pm \Delta ПП_{(ФО)} = (ФО_1 - ФО_0) \times ФВ_1$
7. Повышение производительности труда торговых работников за счет роста фондовооруженности их труда	$\Delta ПТ_{(ФВ)}$ — изменение производительности труда торговых работников за счет изменения фондовооруженности их труда; $ФО_1$ — фондоотдача основных средств в отчетном году; $ФВ_1, ФВ_0$ — фондовооруженность труда торговых работников в отчетном, базисном годах	$\pm \Delta ПП_{(ФВ)} = (ФВ_1 - ФВ_0) \times ФО_0$

Следует отметить, что основной упор при разработке резервов сделан на показателях фонда заработной платы и производительности труда торговых работников, так как они являются ведущими в ходе оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Предложенный алгоритм правомерно использовать для расчета прогнозных резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов торговых организаций, соответственно заменив значения вышеперечисленных факторов на прогнозный (1) и отчетный (0) периоды. Апробация предложенных алгоритмов расчета коэффициентов и резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов проводилась на цифровом материале торговых организаций потребительской кооперации Гомельской области.

Таким образом, предполагаемые подходы к оценке эффективности трудового потенциала позволят упрочить конкурентные позиции торговых организаций на потребительском рынке.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2007

УДК 331

**Т. Н. Сыроед**, канд. экон. наук, проф.,

**В. Е. Колесникова**, канд. экон. наук, доц.,

**В. В. Приходько**,

Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ — ОСНОВА РОСТА ДОХОДОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ТОРГОВЛИ В РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Основной закономерностью развития рыночных отношений выступает качество труда, т. к. только качественный труд, воплощенный в созданной потребительной стоимости, находит свое выражение на рынке через взаимодействие спроса и предложения. Условия конкуренции обеспечивают воспроизводство высококачественного труда, и их действие определяет изменение в его содержании.

Качество труда, по нашему мнению, как социально-экономическая категория представляет собой совокупность взаимоотношений людей по поводу процесса труда и его результатов для обеспечения целей экономии затрат овеществленного и живого